

Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers: Auswirkungen auf die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung über die ÖBAV Unterstützungskasse e.V.

Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne dass ein Leistungsfall (Alters-, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenleistung) eingetreten wäre, können unverfallbare Ansprüche unterschiedlich behandelt werden.

A. Beitragsorientierte Leistungszusagen i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 1 od. 3 BetrAVG

I. Unverfallbare Anwartschaften

Im Folgenden betrachten wir beitragsorientierte Leistungszusagen i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 1 od. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG), die von der ÖBAV Unterstützungskasse e. V. durch den Abschluss einer Lebensversicherung kongruent rückgedeckt werden. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt eines Leistungsfall aus dem Arbeitsverhältnis aus, behält er seine Anwartschaft aus der Zusage, wenn diese zum Ausscheidezeitpunkt gesetzlich unverfallbar gemäß § 1 b BetrAVG war (Wert der beitragsfreien Versicherungsleistung). Handelt es sich um eine Entgeltumwandlung, so besteht die gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG von Beginn an (bei Zusagen, die ab dem 01.01.2001 erteilt wurden), bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer im Ausscheidezeitpunkt das 25. (21.) Lebensjahr vollendet hat und die Zusage seit mindestens fünf (drei) Jahre besteht (bei Zusagen, die ab dem 01.01.2018 erteilt wurden). Für Altzusagen gelten die Übergangsvorschriften nach § 30 f BetrAVG.

Für die Zeit vor der gesetzlichen Unverfallbarkeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die vertragliche Unverfallbarkeit der Anwartschaft vereinbaren (s. hierzu Abschnitt A Ziff. VI Nr. 2).

II. Bestehenbleiben der Versorgungsanwartschaft beim Arbeitgeber

Grundsätzlich bleibt die Anwartschaft bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen bei dem Arbeitgeber bestehen, der die Zusage erteilt hat. Für die steuer- und

sozialversicherungsrechtliche Behandlung im Leistungsfall wird auf das Merkblatt „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Versorgungsleistungen über die ÖBAV Unterstützungskasse e.V.“ verwiesen.

III. Übertragung der Versorgungsanwartschaft auf einen Folgearbeitgeber gemäß § 4 BetrAVG

Die Zusage kann gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG auf Wunsch des Arbeitnehmers mit Einverständnis des bisherigen und eines neuen Arbeitgebers auf letzteren übertragen werden. Der übernehmende Arbeitgeber tritt in alle Rechte und Pflichten aus der Zusage ein und wird Mitglied der ÖBAV Unterstützungskasse e.V. Die Rückdeckungsversicherung läuft unverändert weiter, da die ÖBAV Unterstützungskasse e.V. Versicherungsnehmer ist. Die Übertragung hat keine steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen. Falls durch den Arbeitgeberwechsel Beitragslücken entstehen oder die Rückdeckungsversicherung beitragsfrei gestellt wird, reduziert sich die Versicherungsleistung entsprechend.

IV. Abfindung der Versorgungsanwartschaft

1. Abfindung gemäß § 3 BetrAVG

Der Anspruch des Arbeitnehmers kann nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gemäß § 3 BetrAVG abgefunden werden, wobei sich der Hauptanwendungsfall nach § 3 Abs. 2 BetrAVG richtet: Hiernach kann der Arbeitgeber die Anwartschaft abfinden, wenn die beitragsfreie Leistung aus der Rückdeckungsversicherung als monatliche Rente bzw. einmalige Kapitalleistung bei Erreichen der zusagegemäßen Altersgrenze nicht 1% (bei Kapitalzusagen nicht 12/10) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen würde (z.B. 2019: Abfindungsgrenze [West] Rente 31,15 EUR, Kapital 3.738 EUR; [Ost] bei Rentenzusagen 28,70 EUR und bei Kapitalzusagen 3.444 EUR). Zu beachten ist hierbei, dass wegen des Grundsatzes der Einheit der Versorgungszusage immer die gesamte Zusage

auf betriebliche Altersversorgung betrachtet werden muss, d.h. Teilabfindungen einer Zusage (z.B. durch Auszahlung einzelner Rückdeckungsversicherungen oder bei Mischfinanzierung nur z.B. des arbeitgeberfinanzierten Teils) sind nicht möglich. Seit dem 01.01.2018 ist eine einseitige Abfindung dieser „Mini-Anwartschaften“ durch den Arbeitgeber frühestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums kein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies dem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Im Sinne einer effizienten Verwaltung stellt die ÖBAV daher seit dem 01.01.2018 nur noch Abfindungsvereinbarungen zur Verfügung, die eine Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsehen (eilvernehmliche Abfindung).

Die Abfindung kann dann auf zwei Arten erfolgen:

a) Auszahlung des Rückkaufswerts

Bei der Barabfindung kauft die Unterstützungskasse die Rückdeckungsversicherung zurück und zahlt den Rückkaufswert an den Arbeitgeber aus. Dort wird die Leistung versteuert: Die Abfindung gehört als Kapitalleistung nach § 19 Abs. 2 S. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Da die Leistung in einer Summe gezahlt wird und es sich damit um Vergütung (Arbeitslohn) für mehrjährige Tätigkeit im Sinne des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG handelt, ist die Fünftelregelung nach § 34 Abs. 1 EStG anwendbar. Im Rahmen der Fünftelregelung wird der Anstieg der Steuerlast ermittelt, der sich ergibt, wenn lediglich ein Fünftel des Kapitals zu dem zu versteuernden Einkommen gehören würde. Im Anschluss wird dieser Anstiegsbetrag zur Ermittlung der tatsächlichen Steuerlast verfünffacht. Damit mindert sich die Steuerprogression. Dies wird im Rahmen der individuellen Einkommensteuerklärung vom Finanzamt von Amts wegen nachträglich im Zusammenhang mit dem tatsächlichen Einkommen geprüft, nachdem der Arbeitgeber die Leistung zunächst auch schon nach der Fünftelregelung versteuert.

Abfindungsleistung nach § 3 BetrAVG sind auch in der Sozialversicherung zu verbeitragen, da es sich dabei nach Ansicht der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger nicht um Arbeitslohn, sondern um Versorgungsbezüge i.S.d. § 229 SGB V handelt (vgl. Protokollnotiz "Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs" am 20.04.2016, Ziff. 4, S.11 ff.). Gemäß § 226 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 3, 4 SGB V sind Krankenversicherungsbeiträge nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen (für das Jahr 2019 [West] 155,75 EUR; [Ost] 143,50 EUR). Für eine Abfindungszahlung als nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung gilt gemäß § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V ein 1/120 der Leistung als monatlicher Zahlbetrag. D.h. Krankenversicherungsbeiträge sind nur zu entrichten, wenn die Abfindungszahlung höher ist als. [West] 18.690 EUR; [Ost] 17.220 EUR. Da die Kapitalzahlung aufgrund der Abfindungsbeschränkungen in § 3 BetrAVG der Höhe nach unterhalb dieser Obergrenze liegt, kann sich eine Beitragspflicht in der Krankenversicherung erst dann ergeben, wenn weitere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, Arbeitseinkommen, eine Rente aus der gesetzlichen Rente oder weitere Versorgungsbezüge zu der Abfindungszahlung hinzutreten.

b) Private Fortführung der LV

Auf Wunsch des Arbeitnehmers und in Absprache mit dem Arbeitgeber kann die Abfindung unter den geschilderten Voraussetzungen auch durch eine Übertragung der Versicherungsnehmerstellung der Rückdeckungsversicherung von der Unterstützungskasse auf den anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer zur privaten Fortführung erfolgen. Sofern die zur beitragsfreien Vertragsfortführung erforderliche tarifliche Mindestversicherungssumme noch nicht erreicht ist, ist die Vertragsfortführung nur in Verbindung mit einem Wiedereinstieg in die Beitragspflicht (mindestens in Höhe des tariflichen Mindestversicherungsbeitrags) ab der Übertragung möglich.

Bzgl. der Versteuerung und Verbeitragung in der Sozialversicherung gelten die Ausführungen unter Abschnitt A. Ziff. IV Nr. 1. lit. a entsprechend, u. E. auch im Hinblick auf die Sozialversicherungsfreiheit bei Anwendung des § 3 BetrAVG. Die Abfindung in Form der privaten Fortführung der LV wird in dem zitierten Rundschreiben der Spitzenverbände aber nicht erwähnt.

Da hierbei keine Auszahlung erfolgt, ist das Deckungskapital der Lebensversicherung im Zeitpunkt der Übertragung Grundlage der Versteuerung (und ggf. der Verbeitragung in der Sozialversicherung). Dem Arbeitgeber stehen hierfür keine direkten Mittel zur Steuerabfuhr zur Verfügung, da die Versicherung nicht zurückgekauft wird. Gemäß § 38 Abs. 4 EStG hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Fehlbetrag zur Verfügung zu stellen oder der Arbeitgeber einen entsprechenden Teil der anderen Bezüge des Arbeitnehmers zurückzubehalten. Stehen keine anderen Bezüge zur Verfügung oder kommt der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber dies seinem Betriebsstättenfinanzamt mitzuteilen. Das Finanzamt fordert die zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nach.

2. Abfindung außerhalb des Betriebsrentengesetzes

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Zusage kann der Arbeitgeber vereinbaren, dass unabhängig von den unter Abschnitt 1 genannten Fristen die Zusage sofort unverfallbar gestellt wird.

In diesen Fällen ist auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Arbeitgebers ohne Berücksichtigung der Höchstgrenzen nach § 3 BetrAVG eine Abfindung der Anwartschaft in der o.g. Weise möglich (vgl. Abschnitt A Ziff. IV. Nr.1 lit. a und b), Die Versteuerung erfolgt hier wie bei Arbeitslohn durch den Arbeitgeber nach § 19 EStG (vgl. A Ziff. IV. Nr.1 lit. a). Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt es sich bei dieser Abfindung ebenfalls um Versorgungsbezüge. Der Abfindungsbetrag unterliegt daher der Verbeitragung in der gesetzlichen Sozialversicherung.

3. Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis

Eine Abfindung der Anwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis ist ebenfalls nicht im Betriebsrentengesetz geregelt. Die Unterstützungskasse kann in diesem Fall die Verpflichtung des Arbeitgebers nicht durch Zahlung des Abfindungsbetrages ablösen (vgl. R 5.3 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. Satz 3 Nr. 1 KStR 2015).

4. Verfallbare Anwartschaften

Liegt zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis keine gesetzliche Unverfallbarkeit vor und ist auch vertraglich keine vereinbart, so verfällt die Anwartschaft des Arbeitnehmers ersatzlos. Das durch die Zuwendungen finanzierte Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung bleibt bei der Unterstützungskasse bestehen und wird zugunsten weiterer Anwartschaften des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer verwendet, indem die fälligen Zuwendungen mit dem vorhandenen Kapital verrechnet werden. Steuerlicher Zufluss findet hier nicht statt.

5. Sonderfall: beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer

Das Betriebsrentengesetz dient dem Arbeitnehmerschutz und gilt gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG nur für den beschränkten Personenkreis der Arbeiter, Angestellten und zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführern, die aus Anlass ihres Dienstverhältnisses eine betriebliche Altersversorgung erhalten sollen. Der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (beh. GGF) gehört nicht dazu, kann unter Beachtung besonderer steuerrechtlicher Voraussetzungen aber ebenfalls Anwärter auf betriebliche Altersversorgung über die ÖBAV Unterstützungskasse e.V. sein. Da die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes auf den beh. GGF nicht anwendbar sind, werden Regelungen zur Unverfallbarkeit analog der o. g. Bestimmungen des § 1b BetrAVG oder die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit in der Zusage vereinbart. In Zusammenhang mit der Abfindung solcher vertraglich aber nicht gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften, kann die Unterstützungskasse bei Beendigung des Dienstverhältnisses des beh. GGF Vermögenmittel grundsätzlich in unbegrenzter

Höhe auskehren (vgl. R. 5.4 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. Satz 3 Nr. 1 KStR).

Steuerlich kann die Abfindung der Versorgungsanwartschaft beim beherrschenden GGF die Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) zur Folge haben. Dies wird v. a. bei einer verfallbaren Anwartschaft anzunehmen sein. Bei Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft wegen Ausscheidens des beherrschenden beh. GGF ist dagegen grundsätzlich davon auszugehen, dass die Abfindung steuerlich anerkannt wird, die Möglichkeit der Annahme einer vGA ist allerdings nicht ganz auszuschließen. Die Beurteilung sollte im Einzelfall von einem Steuerberater vorgenommen werden. Die Übertragung der Versorgungsanwartschaft auf einen Folgearbeitgeber ist in analoger Anwendung von § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ebenfalls möglich. Die Beurteilung der steuerlichen Implikationen sollte auch hier im Einzelfall von einem Steuerberater vorgenommen werden.

B. Klassische Leistungszusagen oder beitragsorientierte Leistungszusagen analog § 1 Abs. 2 Nr. 1 od. 3 BetrAVG, die vor dem 01.01.01 erteilt wurden

Bzgl. der klassischen Leistungszusagen und den sog. „Altzusagen“ im Bereich der beitragsorientierten Leistungszusage wird auf den 1. Abschnitt verwiesen – lediglich die Berechnung des Anspruchs bei der Abfindung der Anwartschaft erfolgt hier auf andere Weise: Der Anspruch richtet sich nach der zeitraumlichen Berechnung, zu ermitteln ist der sog. „m/n-tel-Anspruch“ nach § 2 Abs. 1 BetrAVG. Das bedeutet, dass der Zeitraum vom Diensteintritt bis zum tatsächlichen Ausscheiden aus dem Unternehmen mit dem Zeitraum vom Diensteintritt bis zur Regelaltersgrenze aus der Zusage (also der möglichen Betriebszugehörigkeit) ins Verhältnis gesetzt wird. Der sich daraus ergebende Faktor wird mit der zugesagten Versorgungsleistung zum regulären Ablauf multipliziert, woraus sich der verminderte Versorgungsanspruch zum vereinbarten Rentenalter ergibt. Liegt dieser unterhalb der Abfindungshöchstgrenzen (s. Abschnitt A Ziff. IV. Nr.1 lit. a), wird anhand dessen der Anwartschaftsbarwert nach den aner-

kannten Regeln der Versicherungsmathematik berechnet und als Abfindungsbetrag an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Bei der Abfindung kann es u.U. zu einem Nachfinanzierungsbedarf kommen, den der Arbeitgeber abzudecken hat, falls zum Abfindungszeitpunkt der Anwartschaftsbarwert größer ist als der Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung.

Hinweis: Dieses Merkblatt dient der allgemeinen Orientierung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Rechtsgültigkeit. Es spiegelt lediglich die Auffassung der ÖBAV Servicegesellschaft für betriebliche Altersversorgung öffentlicher Versicherer mbH wieder. Für rechtssichere Auskünfte und Beratung im Einzelfall wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater / Wirtschaftsprüfer.